Deutscher Bundestag **Drucksache 17/4842**

17. Wahlperiode 22. 02. 2011

Antrag

der Abgeordneten Cornelia Möhring, Diana Golze, Agnes Alpers, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, Klaus Ernst, Dr. Barbara Höll, Ulla Jelpke, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Caren Lay, Sabine Leidig, Ulla Lötzer, Petra Pau, Jens Petermann, Yvonne Ploetz, Ingrid Remmers, Raju Sharma, Dr. Petra Sitte, Dr. Kirsten Tackmann, Frank Tempel, Halina Wawzyniak, Jörn Wunderlich, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen der Wirtschaft

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Die fehlende paritätische Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten der Privatwirtschaft durch Frauen und Männer widerspricht dem Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes (GG) und ist undemokratisch. Sowohl Artikel 3 GG als auch europäische Richtlinien verpflichten die Bundesregierung zu verbindlichen Festlegungen für die Besetzung von Führungspositionen durch Frauen und Männer. Doch keine Bundesregierung kam bisher der Aufgabe nach, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in diesen Gremien der Privatwirtschaft zu fördern. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung e. V. hat in seiner jüngsten Studie ermittelt, dass weniger als 1 Prozent der Vorstände in den 100 größten deutschen Unternehmen weiblich sind. Frauen besetzen nur 10 Prozent der Posten in Aufsichtsratsgremien. Drei Viertel dieser Frauen gehören dem Aufsichtsrat auf der Arbeitnehmerseite an. Ohne die Arbeitnehmervertreterinnen wäre Deutschland im europäischen Vergleich gemeinsam mit Spanien und Italien absolutes Schlusslicht.

2. Der bundesweite Frauenanteil im Management von 17,37 Prozent ist eine gleichstellungspolitisch und gesellschaftlich fragwürdige Verschwendung des Wissens der Mehrheit der Bevölkerung. In der Bundesrepublik Deutschland bilden Frauen fast die Hälfte aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen und dies mit deutlich besseren Abschlüssen als Männer. Die hohe fachliche Qualifikation von Frauen spiegelt sich aber nicht in einer entsprechenden Präsenz in Führungspositionen wider.

3. Die Erfahrungen des öffentlichen Dienstes wie auch solche anderer europäischer Staaten zeigen, dass gesetzgeberische Vorgaben, insbesondere Quoten, einen wesentlichen Impuls zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit geben können. So ist in Norwegen seit 2006 ein Anteil von 40 Prozent Frauen in Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften gesetzlich vorgeschrieben. In Frankreich, Spanien und den Niederlanden existieren verbindliche Quoten von 30 bis 40 Prozent für Aufsichtsräte und Vorstände. Die Bundesregierung setzt demgegenüber weiterhin auf eine freiwillige Selbstverpflichtung der Wirtschaft. Diese erzielt jedoch ebenso wenig eine substantielle

Wirkung wie die „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ vom Juli 2001. Die Ergebnisse der letzten 20 Jahre zeigen, dass eine Selbstverpflichtung nicht funktioniert. An verbindlichen gesetzlichen Regelungen führt deshalb kein Weg vorbei.

4. Eine Quotierung der Führungspositionen als alleinige Veränderung ist unzureichend. Der Führungskräftemonitor des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e. V. 2010 beklagt, dass Frauen nicht nur in geringerer Zahl auf allen Hierarchieebenen vertreten sind, sondern dass sie, wenn sie es in die entsprechenden Positionen geschafft haben, einen geringeren Verdienst und auch weniger Sondervergütungen als ihre männlichen Kollegen erhalten. Der Gender Pay Gap liegt für Führungspositionen bei 28 Prozent und Deutschland damit auf dem drittletzten Rang unter den EU-Staaten im Hinblick auf die Angleichung der Gehälter von Frauen und Männern.

II. Der Deutsche Bundestag beauftragt die Bundesregierung, im Jahr 2011 einen Gesetzentwurf zur geschlechtergerechten Besetzung von Führungspositionen der Wirtschaft vorzulegen, der mindestens folgende Festlegungen enthält:

A. Grundsätzliche Festlegungen

1. Das Gesetz zur geschlechtergerechten Besetzung von Führungspositionen der Wirtschaft gilt für alle Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, aufsichtsratsfähigen Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Genossenschaften und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, Europäische Aktiengesellschaften, Europäische Genossenschaften und Gesellschaften nach grenzüberschreitender Verschmelzung, soweit diese für das dualistische System optiert haben – nachfolgend Unternehmen genannt.

2. Als Führungspositionen im Sinne dieses Gesetzes gelten alle Positionen in Vorständen und Aufsichtsräten.

3. Ziel des Gesetzes ist die geschlechtergerechte Besetzung aller Führungspositionen der Unternehmen mit Frauen und Männern. Dieses Ziel ist innerhalb einer Zeitspanne von zehn Jahren durch folgende Stufenlösung zu erreichen:

   - Innerhalb der ersten fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes werden die Unternehmen verpflichtet, in Vorständen und Aufsichtsräten einen Anteil von mindestens einem Drittel Männer und mindestens einem Drittel Frauen zu erreichen. Die verbleibenden Mandate werden frei besetzt.

   - Ab dem zehnten Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes sind die Unternehmen verpflichtet, einen Anteil von mindestens 50 Prozent Frauen in allen Führungspositionen nachzuweisen.

4. Die Quoten für die Besetzung der Führungspositionen gelten sowohl für die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite als auch der Beschäftigtenseite.

5. Um die personellen Voraussetzungen für eine fachlich fundierte Auswahl von Frauen und Männern für Führungspositionen zu verbessern, sind die Unternehmen ab Inkrafttreten des Gesetzes verpflichtet, ein Qualifizierungskonzept für Führungspositionen zu erarbeiten und geeignete Kandidatinnen und Kandidaten auf der Grundlage dieses Konzeptes zur Übernahme von Führungsverantwortung zu befähigen (Poolbildung). Internationale Erfahrungen mit Mentoringprogrammen, in denen erfahrene

Führungskräfte und Kandidatinnen/Kandidaten gemeinsame Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, sind einzubeziehen.

6. Zum Abbau bestehender Entgeltungleichheit bei Führungspositionen sind die Unternehmen verpflichtet, einen Maßnahmenplan zur gleichen Bezahlung (einschließlich Boni und Sonderzahlungen) gleicher und gleichwertiger Tätigkeiten von Frauen und Männern in Führungspositionen zu erarbeiten und zu veröffentlichen.

7. Die Unternehmen sind verpflichtet, in ihrem Jahresabschluss über die Maßnahmen zum Erreichen der gesetzlichen Quote für Führungspositionen und zur Herstellung der Entgeltgleichheit zu berichten. Der Bericht muss mindestens Angaben enthalten zum erreichten Anteil der Geschlechter an den Führungspositionen sowie bei Nichterreichen der Quote die dafür maßgeblichen Gründe, die beschlossenen Maßnahmen zur Zielerreichung und deren Zeithorizont. Aussagen zur Verringerung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen sind ebenfalls zwingender Bestandteil des Jahresabschlusses.

B. Verfahren in den Unternehmen zur Erhöhung der Transparenz des Auswahlverfahrens für Führungspositionen

1. Zur Sicherung von mehr Transparenz bei der Besetzung von Führungspositionen und zur Sicherung der Chancengleichheit aller infrage kommenden Bewerberinnen und Bewerber wird die anstehende Neubesetzung von Vorstands- und Aufsichtsratsposten rechtzeitig vor Auslaufen des jeweiligen Mandats mindestens auf der Internetseite des Unternehmens veröffentlicht.

2. Für das Vorschlagsverfahren bei Neu- oder Wiederbesetzungen von Vorstands- und Aufsichtsratspositionen wird durch die Unternehmen ein Nominierungsausschuss eingerichtet. Dieser erarbeitet Mindestanforderungen an Kandidatinnen und Kandidaten für neu- oder wiederzubesetzende Vorstands- oder Aufsichtsratspositionen, die von der Hauptversammlung beschlossen werden. Dem Nominierungsausschuss gehören die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigtenseite analog zu den Regelungen des Drittelbeteiligungsgesetzes an.

   Die beschlossenen Mindeststandards sind auf der Internetseite des Unternehmens zu veröffentlichen.

3. Der Nominierungsausschuss veröffentlicht die entscheidungsrelevanten Details zu den Kandidatinnen und Kandidaten datenschutzkonform auf der Internetseite des Unternehmens und begründet seinen Vorschlag

   a) für Vorstandspositionen gegenüber dem Aufsichtsrat,

   b) für Aufsichtsratspositionen gegenüber der Hauptversammlung.

C. Sanktionen bei Verstößen gegen das Gesetz

1. Neu gegründete Unternehmen im Sinne dieses Gesetzes werden ab Inkrafttreten des Gesetzes nur dann in das Handelsregister eingetragen, wenn die geschlechterbezogene Zusammensetzung ihrer Führungsgremien den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

2. Verstößt ein bei Inkrafttreten bereits gegründetes Unternehmen mit der Neubesetzung einer Führungsposition gegen die Quotierungsregelung des Gesetzes, ist diese Wahl/Benennung nichtig. Das so gewählte Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied wird nicht ins Handelsregister eingetragen.

3. Verstößt ein Unternehmen ein zweites Mal gegen das Gesetz, wird gegen dieses eine Geldbuße verhängt, deren Höhe an die Wertschöpfung des Unternehmens gekoppelt ist.

Berlin, den 22. Februar 2011

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Begründung

Die Führungspositionen in diesem Land werden nach wie vor von Männern dominiert, besonders an den Schnittstellen der Entscheidungen in Politik und Wirtschaft.

Mehrere Bundesregierungen haben versucht, die Unternehmen zu einer freiwilligen Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft zu bewegen und sind damit gescheitert. Besonders hartnäckig ist die Verweigerungshaltung bei der geschlechtergerechten Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten. Deshalb ist jetzt der Gesetzgeber gefordert, mit klaren Quotenregelungen die fortdauernde Verletzung von Artikel 3 GG zu unterbinden.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333